



Uniwersytet
ŁÓDZKI



WYDZIAŁ PRAWA
I ADMINISTRACJI

Ewa Pietrzak

Prawna regulacja telepracy w Polsce i Unii Europejskiej
Streszczenie

Rozprawa doktorska przygotowana
w Zakładzie Europejskiego
i Zbiorowego Prawa Pracy
pod kierunkiem
prof. dr. hab. Zbigniewa Hajna

Łódź 2014

Wstęp

Celem pracy jest szczegółowe rozważenie istniejącej w Polsce prawnej regulacji telepracy. Motywem przewodnim pracy jest ustalenie, czy *de lege lata* prawna regulacja telepracy w Polsce zapewnia z jednej strony elastyczność, a z drugiej strony odpowiedni poziom bezpieczeństwa. Praca składa się z 4 rozdziałów:

1. rozdział 1 pt.: „Geneza i pojęcie telepracy”,
2. rozdział 2 pt.: „Ustalanie warunków stosowania telepracy”,
3. rozdział 3 pt.: „Zasady stosowania telepracy”,
4. rozdział 4 pt.: „Szczególne warunki pracy i prawa telepracownika”.

Rozdział 1 „Geneza i pojęcie telepracy”

Telepraca jest ważnym zjawiskiem, które ma doniosłe znaczenie społeczne i gospodarcze. Świadczą o tym liczne programy Unii Europejskiej, w których telepraca jest postrzegana jako istotny czynnik unijnej polityki zatrudnienia. Telepraca odgrywa ważną rolę w tzw. koncepcji flexicurity. Pojęcie „flexicurity” powstało z połączenia dwóch słów: „flexibility” (elastyczność) i „security” (bezpieczeństwo). Istotą flexicurity jest kompleksowe podejście do tworzenia polityki rynku pracy łączącego dostateczną elastyczność umów z zapewnieniem pracownikom bezpieczeństwa w zakresie możliwości zachowania miejsca pracy bądź znalezienia w krótkim czasie nowej pracy, a także z zagwarantowaniem odpowiedniego dochodu w okresie przed jej podjęciem.

Z powodu braku jednolitej definicji i wielu odmian telepracy trudno jest oszacować liczbę osób świadczących pracę w formie telepracy. Z tego względu, badania udziału telepracowników w ogólnej liczbie zatrudnionych w poszczególnych państwach obarczone są dużym marginesem błędu. Z danych statystycznych wynika, że w Stanach Zjednoczonych pracę w formie telepracy w latach 90-tych świadczyło ok. 10% pracowników. Odsetek telepracowników wzrósł do 17% w pierwszym dziesięcioleciu XXI wieku. Szacuje się, że obecnie w państwach członkowskich Unii Europejskiej pracę w formie zdalnej świadczy ok. 7% ogółu pracowników. Państwem przodującym w zakresie stosowania telepracy są Czechy – z badań statystycznych wynika, że aż 15% ogółu zatrudnionych świadczy pracę w formie telepracy przez co najmniej jedną czwartą czasu pracy, przy czym 9% pracowników wykonuje pracę prawie wyłącznie w tej formie. Telepraca cieszy się również dużym zainteresowaniem w Danii (14,4%), Belgii (13%) i Holandii (12%). Natomiast, najniższy odsetek telepracowników występuje w Bułgarii (1,6%) i Portugalii (1,8%). W Polsce telepraca jest stosowana w niewielkim zakresie – z danych statystycznych wynika, że pracę w tej

formie świadczy ok. 2 -3 % osób.

Powstanie i rozwój telepracy podobnie jak innych nietypowych form zatrudnienia związane są ze zjawiskami takimi jak globalizacja, wzrost konkurencyjności, rozwój nowych technologii oraz zapotrzebowanie na bardziej elastyczne formy zatrudnienia. Istotnym czynnikiem mającym wpływ na szersze zastosowanie koncepcji telepracy było wprowadzenie regulacji prawnych tego zjawiska. W Unii Europejskiej najistotniejszym aktem prawnym w tym zakresie jest porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie telepracy z dnia 16 lipca 2002 r. (zwane dalej „porozumieniem w sprawie telepracy”), należące do kategorii porozumień autonomicznych. Jednym z celów porozumienia w sprawie telepracy jest realizacja założeń Strategii Lizbońskiej, a w szczególności przyczynienie się do stworzenia w Europie dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy oraz rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Ponadto, partnerzy społeczni dostrzegli w telepracy sposób na modernizację organizacji pracy przedsiębiorstw, jak również umożliwienie pracownikom pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym oraz zapewnienie im większej autonomii w dysponowaniu czasem. Porozumienie w sprawie telepracy zmierza do podniesienia jakości pracy, a zwłaszcza do zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. We wprowadzeniu do porozumienia w sprawie telepracy partnerzy społeczni wskazali, że jego celem jest zwiększenie produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstw oraz osiągnięcie niezbędnej równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem (pewnością) pracy. Porozumienie w sprawie telepracy określa ogólne warunki świadczenia pracy zdalnej w sposób, który uwzględnia potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. W dokumencie tym przyjęto definicję telepracy i telepracownika (pkt 2 porozumienia w sprawie telepracy) oraz uregulowano szereg kwestii związanych ze specyfiką świadczenia pracy w tej formie, takich jak: zapewnienie bezpieczeństwa danych przetwarzanych przez telepracownika, ochrona jego prywatności, bezpieczeństwo i higiena pracy, problematyka odpowiedzialności za sprzęt, czas pracy, szkolenia oraz zagadnienia związane ze zbiorowym prawem pracy. Podkreślono, że telepracownikom powinny przysługiwać takie same prawa jak osobom wykonującym pracę w siedzibie pracodawcy. Porozumienie w sprawie telepracy zawiera klauzulę, zgodnie z którą jego postanowienia nie mogą być podstawą do obniżenia poziomu ochrony dotychczas przyznanej pracownikom w państwach członkowskich.

Porozumienie w sprawie telepracy zostało wprowadzone do porządków prawnych większości państw członkowskich. W większości państw jego postanowienia zostały wdrożone w drodze układów zbiorowych pracy. Niektóre państwa wprowadziły regulację telepracy do ustawodawstwa krajowego wzorując się na postanowieniach porozumienia w sprawie telepracy. W Polsce regulacja telepracy została wprowadzona do kodeksu pracy na mocy nowelizacji z dnia 24 sierpnia 2007 r., przez dodanie w dziale II kodeksu pracy rozdziału II b pod tytułem „Zatrudnianie

pracowników w formie telepracy”. Polski ustawodawca tworząc regulację telepracy wzorował się na postanowieniach porozumienia ramowego w sprawie telepracy.

W ujęciu socjologicznym telepraca definiowana jest jako praca wykonywana poza lokalem pracodawcy (w domu pracownika, w telecentrum lub w innym miejscu, w którym aktualnie przebywa pracownik) z wykorzystaniem technologii informacyjnych, świadczona na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, w tym umowy zlecenia i o dzieło bądź umowy o pracę nakładczą.

Zgodnie z pkt 2 porozumienia w sprawie telepracy, telepraca jest formą organizacji i/albo wykonywania pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy z wykorzystaniem technologii informacyjnych, jeżeli praca, która może być wykonywana w lokalu pracodawcy, jest regularnie świadczona poza nim. Telepracownikiem jest osoba świadcząca tak zdefiniowaną pracę. Zgodnie z powyższą definicją, podstawowymi elementami telepracy są: wykonywanie pracy poza lokalem pracodawcy w sposób regularny, wykorzystanie technologii informacyjnych oraz rodzaj pracy (praca musi być tego rodzaju, aby mogła być świadczona w lokalu pracodawcy). Definicja telepracy przyjęta przez europejskich partnerów społecznych co do zasady pokrywa się z definicją socjologiczną tego zjawiska, z tym że na gruncie tego aktu podstawą świadczenia pracy jest wyłącznie stosunek pracy. Ponadto, europejscy partnerzy społeczni przez wymaganie, że w ramach telepracy może być świadczona praca, która mogłaby być wykonywana również w lokalu pracodawcy, pozostawili poza zakresem regulacji porozumienia w sprawie telepracy telepracę mobilną.

W prawie polskim telepracą jest praca zdefiniowana w art. 67⁵ § 1 k.p., zgodnie z którym telepraca to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Natomiast, w zgodnie z art. 67⁵ § 2 k.p., telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w art. 67⁵ § 1 k.p. i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Wskazać należy, że termin „telepraca” może być stosowany wyłącznie do pracy, która spełnia wszystkie warunki wskazane w art. 67⁵ § 1 k.p. oraz jest wykonywana w ramach stosunku pracy. Praca, która nie zawiera chociażby jednego z wyżej wskazanych elementów nie może być w polskim prawie pracy określana mianem telepracy.

Z uwagi na miejsce świadczenia pracy wyróżnia się telepracę domową, telepracę wykonywaną w specjalnie do tego zorganizowanej jednostce, np. telecentrum oraz pracę niezwiązaną z żadnym konkretnym miejscem, zwaną telepracą nomadyczną lub mobilną, której cechą charakterystyczną jest brak stałego miejsca wykonywania pracy oraz realizowanie powierzonych zadań tam, gdzie pracownik aktualnie przebywa. Przyjmuje się, że telepraca nomadyczna nie jest w istocie odrębną formą zatrudnienia, gdyż wykorzystywanie nowoczesnych

technik informatycznych i telekomunikacyjnych do kontaktu z pracodawcą nie zmienia charakteru wykonywanej pracy. Stanowią one jedynie techniczne udogodnienie, bez których pracownik i tak wykonywałby powierzone zadania poza siedzibą pracodawcy.

Rozdział 2 „Ustalanie warunków stosowania telepracy”

W polskim prawie ustalanie warunków stosowania telepracy występuje na trzech płaszczyznach. Po pierwsze, na szczeblu ustawowym – w dziale II rozdziale II b kodeksu pracy pt. „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy”. Po drugie, na szczeblu autonomicznych aktów prawa pracy (art. 67⁶ k.p.), tj. w drodze porozumienia zbiorowego albo regulaminu w przedmiocie warunków stosowania telepracy. Po trzecie, na szczeblu umowy stron stosunku pracy, jak również w odrębnej umowie, o której mowa w art. 67¹¹ § 2 k.p.

Kodeks pracy jako zasadę przyjmuje obowiązek dostarczenia przez pracodawcę sprzętu niezbędnego do świadczenia pracy w formie telepracy oraz ponoszenie przez niego wszelkich kosztów z tym związanych (art. 67¹¹ k.p.). Przepis ten przewiduje również możliwość korzystania przez telepracownika z własnego sprzętu. W polskiej regulacji telepracy, podobnie jak w porozumieniu w sprawie telepracy, przyjęto obowiązek pracodawcy dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy telepracownika. Artykuł 67¹⁷ k.p. odsyła w tym zakresie do przepisów działu X kodeksu pracy regulujących tą problematykę, z tym zastrzeżeniem, że niektóre przepisy tego działu nie znajdują zastosowania do telepracy domowej, co jest podyktowane jej specyfiką. Ponadto, art. 67¹⁴ k.p. daje pracodawcy prawo do przeprowadzenia kontroli. Poza przewidzianą w porozumieniu w sprawie telepracy kontrolą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepis ten przewiduje kontrolę wykonywania pracy oraz w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji. Podobnie jak pkt 8 porozumienia w sprawie telepracy, również polskie przepisy wymagają uprzedniej zgody pracownika na przeprowadzenie kontroli, z tym, że kodeks pracy wymaga zgody wyrażonej na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Ponadto, zgodnie z art. 67¹⁵ § 1 k.p., telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy. Odpowiednikiem tego przepisu jest pkt 10 porozumienia w sprawie telepracy.

Natomiast, przepisy działu II rozdziału II b kodeksu pracy, w przeciwieństwie do porozumienia w sprawie telepracy, nie zawierają postanowień dotyczących czasu pracy (pkt 9 porozumienia w sprawie telepracy) i praw zbiorowych telepracownika (pkt 11 porozumienia w sprawie telepracy). Oznacza to, że na gruncie polskiego prawa do telepracy zastosowanie znajdują przepisy działu VI kodeksu pracy regulujące problematykę czasu pracy oraz przepisy z zakresu

zbiorowego prawa pracy.

Należy wskazać, że przepisy działu II rozdziału II b kodeksu pracy wprowadzają również kilka rozwiązań nieprzewidzianych w porozumieniu w sprawie telepracy. Przede wszystkim, art. 67⁶ k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zawarcia ze związkami zawodowymi porozumienia w przedmiocie warunków stosowania telepracy. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca obowiązany jest wydać regulamin telepracy. Co prawda pkt 4 porozumienia w sprawie telepracy wspomina o możliwości określenia warunków pracy telepracownika w drodze porozumienia zbiorowego, jednakże kodeks pracy przewiduje konkretny obowiązek zawarcia takiego porozumienia (bądź regulaminu) i określa szczegółowy tryb jego wprowadzenia. Ponadto, art. 67¹¹ § 2 k.p. przewiduje możliwość zawarcia przez strony stosunku pracy odrębnej umowy określającej niektóre kwestie związane ze świadczeniem pracy w formie telepracy, takie jak zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do świadczenia telepracy będącego jego własnością, zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem oraz sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika. Należy również wspomnieć, że art. 67⁸ k.p. wprowadza swoisty okres próbny w odniesieniu do telepracy, która została wprowadzona w trakcie trwania stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem, w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków świadczenia pracy. Powyższe kwestie zostaną szczegółowo omówione w dalszej części niniejszego opracowania.

Zgodnie z art. 67⁶ k.p., warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w wypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli natomiast u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Rozwiązanie przyjęte w tym przepisie jest problematyczne. W szczególności, niejasne jest pojęcie warunków stosowania telepracy przez pracodawcę. Najwięcej argumentów przemawia za tym, że obejmuje ono związane ze specyfiką telepracy warunki zatrudnienia telepracowników. W związku z tym, w porozumieniu lub regulaminie w sprawie telepracy mogą zostać uregulowane takie kwestie jak: miejsce wykonywania pracy oraz sposób przekazywania pracodawcy jej efektów, wynagradzanie i czas pracy telepracowników, środki komunikacji elektronicznej, które będą wykorzystywane do świadczenia telepracy u danego pracodawcy, kwestie związane ze sprzętem niezbędnym do świadczenia pracy w formie zdalnej, o których mowa w art. 67¹¹ § 1 k.p., a w szczególności zasady dostarczania telepracownikowi urządzeń koniecznych

do świadczenia pracy w formie telepracy i ich ubezpieczenia, jak również pokrywania kosztów związanych z ich instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją, zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi, przeprowadzenia instruktażu i szkolenia w tym zakresie oraz kontrolowania wykonywania pracy przez telepracownika, kwestie związane z umożliwieniem telepracownikowi przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami, korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej oraz z bezpieczeństwem i higieną pracy, jak również prawa i obowiązki stron zbiorowych stosunków pracy.

Charakter prawny porozumienia lub regulaminu w sprawie telepracy zależy od przedmiotu regulacji tych aktów. W wypadku, gdy będą one odnosiły się wyłącznie do kwestii organizacyjnych, to brak będzie podstaw do przypisania im charakteru normatywnego. Jeżeli będą regulowały również treść stosunku pracy, to należy je zakwalifikować jako źródło prawa pracy.

Nie ma przeszkód, aby warunki stosowania telepracy były przedmiotem układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy (w zakresie zagadnień organizacyjno-porządkowych związanych z wykonywaniem pracy w formie telepracy) czy też regulaminu wynagradzania (w zakresie zasad wynagradzania telepracowników).

Dział II rozdział II b kodeksu pracy przewiduje następujące formy ustalania stosowania telepracy między stronami stosunku pracy: uzgodnienie, że praca będzie wykonywana w formie telepracy (art. 67⁷ § 1 i 2 k.p.), porozumienie w przedmiocie zmiany warunków wykonywania pracy na telepracę (art. 67⁷ § 3 k.p.) oraz odrębną umowę (art. 67¹¹ § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 2 k.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jak również mianowania, wyboru, powołania i spółdzielczej umowy o pracę. Przepisy dotyczące telepracy nie rozstrzygają jednoznacznie kwestii, czy praca w tej formie może być świadczona tylko na podstawie umowy o pracę, czy także w ramach innych podstaw, o których mowa w art. 2 k.p. Rozważenie treści przepisów regulujących podstawy stosunku pracy wskazane w tym przepisie prowadzi do wniosku, że praca w omawianej formie może być wykonywana w ramach spółdzielczej umowy o pracę oraz stosunków pracy powstałych na podstawie wyboru, powołania i mianowania.

Rozdział 3 „Zasady stosowania telepracy”

Z przepisów kodeksu pracy wynikają następujące zasady stosowania telepracy: zasada dobrowolności telepracy (art. 67⁷ k.p., art. 67⁹ k.p.), zakaz dyskryminacji (art. 67¹⁵ k.p.), zasada włączenia telepracownika w życie zakładu pracy (art. 67¹⁶ k.p.), zasada ochrony prywatności telepracownika (art. 67¹⁵ § 3 k.p.), zasada ochrony danych pracodawcy (art. 67¹² k.p.) oraz zasada

wzajemnego porozumienia się telepracownika i pracodawcy (art. 67¹³ k.p.).

Najważniejszą zasadą stosowania telepracy jest jej dobrowolność, która przejawia się w zakazie narzucania pracownikowi tej formy świadczenia pracy. Zasada ta wynika przede wszystkim z art. 67⁷ k.p. i art. 67⁹ k.p. Zgodnie z art. 67⁷ k.p., uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p., może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Jeżeli do uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy w formie telepracy dochodzi przy zawieraniu umowy o pracę, w umowie dodatkowo określa się warunki wykonywania pracy, zgodnie z art. 67⁵ k.p. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy, na określone zgodnie z art. 67⁵, może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Stosownie do art. 67⁹ k.p., brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy na telepracę, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Odnosząc się do zakazu dyskryminacji, w dziale II rozdziale II b kodeksu pracy uszczegółowiono ogólne przepisy dotyczące dyskryminacji bezpośredniej uwzględniając specyfikę telepracy – podkreślono zakaz dyskryminacji bezpośredniej telepracowników i osób, które odmówiły świadczenia pracy w tej formie. Zgodnie z art. 67¹⁵ k.p., telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy. Co do dyskryminacji pośredniej zastosowanie znajdują przepisy działu I rozdziału II a kodeksu pracy. Kontratypem dyskryminacji telepracowników są odrębności związane z warunkami świadczenia pracy w formie telepracy, co oznacza, że różnicowanie sytuacji prawnej telepracowników z uwagi na odrębności wykonywania pracy w tej formie nie stanowi naruszenia zakazu dyskryminacji. Obowiązkiem pracodawcy jest umożliwienie telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej (art. 67¹⁶ k.p.). Założeniem tej zasady jest zapobieganie wyobcowaniu telepracownika, co ma szczególne znaczenie w wypadku świadczenia pracy w domu.

Odnosząc się do zasady ochrony prywatności telepracownika wskazać należy, że sfera prywatności telepracownika jest najbardziej narażona na naruszenie w sytuacji, gdy praca świadczona jest w domu telepracownika. Ingerencja pracodawcy w sferę prywatności pracownika musi być ściśle limitowana. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności

telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Natomiast, w wypadku pracy świadczonej w telecentrum, poziom zagrożenia jest porównywalny do tego, jaki występuje w tradycyjnym miejscu pracy.

Zasada ochrony danych pracodawcy dotyczy zarówno sytuacji, gdy praca wykonywana jest w telecentrum, jak i w miejscu zamieszkania telepracownika. W pierwszym wypadku, dostęp do poufnych informacji mogą mieć inne osoby świadczące pracę w telecentrum oraz jego obsługa. W odniesieniu do telepracy domowej, informacje wykorzystywane przez telepracownika zagrożone są przede wszystkim przez jego domowników. Zasady ochrony danych wykorzystywanych przez telepracowników powinny zostać uregulowane w regulaminie lub porozumieniu w sprawie telepracy, bądź też w umowie o pracę, na podstawie której praca będzie wykonywana w formie telepracy lub w odrębnej umowie, o której mowa w art. 67¹¹ § 2 k.p.

Ustawodawca jako zasadę przyjął wzajemne porozumiewanie się telepracownika i pracodawcy. Zgodnie z art. 67¹³ k.p., telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Przepis ten wprowadza obowiązek współpracy o charakterze technicznym, którego celem jest ułatwienie telepracownikowi realizacji powierzonych zadań, a pracodawcy efektywne wykorzystanie wyników jego pracy.

Rozdział 4 „Szczególne warunki pracy i prawa telepracownika”

Specyfika telepracy powoduje, że warunki pracy telepracownika kształtują się odmiennie niż to ma miejsce w wypadku świadczenia pracy w zakładzie pracy. Dotyczy to w szczególności kwestii takich jak miejsce i czas pracy, podporządkowanie oraz bezpieczeństwo i ochrona zdrowia.

Zgodnie z art. 67¹⁰ k.p., jeżeli podjęcie pracy w formie telepracy następuje zgodnie z art. 67⁷ § 1 pkt 1 k.p. (tj. przy zawieraniu umowy o pracę), informacja, o której mowa w art. 29 § 3 k.p. obejmuje dodatkowo co najmniej określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika oraz wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹ k.p., odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy. Natomiast, w wypadku, o którym mowa w art. 67⁷ § 1 pkt 2 (tj. w sytuacji, gdy podjęcie pracy w formie telepracy następuje w trakcie zatrudnienia), pracodawca przekazuje na piśmie telepracownikowi informacje określone w § 1 pkt 1 i 2, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy w formie telepracy (art. 67¹⁰ § 2 k.p.). Z treści art. 67¹⁰ k.p. wynika, że katalog informacji, które pracodawca obowiązany jest przekazać telepracownikom nie jest zamknięty. Powyższy przepis odnosi się do kwestii organizacyjnych związanych ze świadczeniem pracy w formie telepracy. Katalog informacji dodatkowych może zostać określony w porozumieniu lub regulaminie w sprawie telepracy.

Miejsce pracy telepracownika może być określone w sposób zgodny z ogólnymi regułami wypracowanymi przez orzecznictwo i doktrynę. Może nim być dom telepracownika lub telecentrum, którego organizatorem jest podmiot inny niż pracodawca. W umowie, na podstawie której świadczona jest telepraca nie trzeba wskazywać konkretnego miejsca pracy telepracownika. Wystarczy, że będzie z niej wynikało, że znajduje się ono poza zakładem pracy. Należy również wskazać, że telepracownik powinien posiadać taki tytuł do lokalu, który umożliwi mu wykonywanie w nim pracy, a pracodawcy realizację wszystkich uprawnień i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

W wypadku telepracy podróżą służbową jest wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy, tj. poza domem pracownika bądź telecentrum. Natomiast, punktem odniesienia dla określenia podróży służbowej telepracownika nie jest miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, chyba że położona jest ona w tej samej miejscowości, co dom telepracownika lub telecentrum. Podróżą służbową jest także wykonywanie przez telepracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego w zakładzie pracy.

Z rozważenia treści przepisów działu VI kodeksu pracy pt. „Czas pracy” wynika, że nie ma przeszkód formalnych do stosowania do telepracy systemów czasu pracy przewidzianych w kodeksie pracy. Jednakże, z uwagi na jej specyfikę niektóre z nich nie będą miały znaczenia ze względów praktycznych bądź też ich wykorzystanie będzie marginalne. Natomiast, najbardziej odpowiedni i optymalny jest zadaniowy czas pracy, gdyż daje on telepracownikowi możliwość samodzielnego organizowania swojego czasu pracy. Nie wyklucza to jednak stosowania pozostałych systemów, w szczególności podstawowego czasu pracy. Ponadto, nie jest dopuszczalne łączenie zadaniowego czasu pracy z innymi systemami. Natomiast, w wypadku telepracy przemiennej można rozważać stosowanie dwóch systemów czasu pracy. Nie ma potrzeby wprowadzania do kodeksu pracy przepisów szczególnych dotyczących czasu pracy w odniesieniu do telepracy. W szczególności, do omawianej formy zatrudnienia będą miały zastosowanie przepisy dotyczące dyżurów oraz pracy w niedzielę i święta.

Przepisy kodeksu pracy nie przewidują odrębnych zasad wynagradzania pracownika, stąd zastosowanie znajdują ogólne regulacje prawa pracy. Należy przy tym podkreślić, że większa elastyczność telepracowników oraz oszczędności związane z nieponoszeniem kosztów przejazdów do pracy nie uzasadniają stosowania w stosunku do nich niższego wynagrodzenia. Odnosnie do wynagrodzenia za przestój wskazać należy, że w sytuacji, gdy do awarii doszło wskutek okoliczności niezawinionych przez pracownika, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia mu wynagrodzenia za czas trwania przeszkody. Przepisy kodeksu pracy nie zawierają również ograniczeń w zakresie przyznania telepracownikom poza wynagrodzeniem zasadniczym dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak premie czy nagrody.

Zgodnie z art. 67¹¹ § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany dostarczyć telepracownikowi i ubezpieczyć sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego kodeksu pracy, pokryć koszty związane z jego instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją oraz zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie jego obsługi, chyba że strony postanowią inaczej, w odrębnej umowie. Pojęcie „sprzęt niezbędny do świadczenia pracy w formie telepracy” należy rozumieć jako przedmioty użytkowe (wyposażenie, maszyny, narzędzia, meble) nieodzowne do wykonywania pracy w formie telepracy, tj. takie, bez których świadczenie pracy w tej formie nie jest możliwe. Chodzi tu nie tylko o urządzenia będące własnością pracodawcy, lecz również o sprzęt, do którego ma on prawo na mocy innych stosunków zobowiązaniowych. Telepracownik może odpowiadać za dostarczony mu przez pracodawcę sprzęt na zasadach ogólnych bądź na zasadzie odpowiedzialności za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Pracodawca odpowiada za szkodę wobec właściciela telecentrum tylko w wypadku, gdy szkoda została wyrządzona przy wykonywaniu przez telepracownika jego obowiązków związanych ze stosunkiem pracy. Telepracownik przy wykonywaniu pracy w formie telepracy może korzystać ze sprzętu będącego jego własnością, jak również ze sprzętu, do którego posiada tytuł prawny inny niż własność, np. najem, dzierżawa, leasing.

Z przepisów kodeksu pracy wynika, że do telepracy świadczonej w telecentrum mają zastosowanie wszystkie przepisy działu X kodeksu pracy pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy”. W związku z tym, pracodawca powinien zapewnić telepracownikowi taki sam poziom ochrony w zakresie bhp jak osobom wykonującym powierzone im zadania w zakładzie pracy. Natomiast, w wypadku telepracy domowej, realizacja niektórych obowiązków wskazanych w dziale X rozdziale 1 kodeksu pracy może w praktyce okazać się znacznie utrudniona. Do telepracy domowej marginalne zastosowanie będą miały przepisy działu X rozdziału IX kodeksu pracy regulujące kwestie związane ze środkami ochrony indywidualnej oraz odzieżą i obuwiem roboczym.

Do telepracy znajdują zastosowanie ogólne regulacje dotyczące wypadków przy pracy i w drodze do pracy. Wypadkiem przy telepracy domowej jest zdarzenie, które wystąpiło na terenie mieszkania telepracownika i spełniające pozostałe cechy wypadku przy pracy, o których mowa w art. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (nagłość zdarzenia, zewnętrżność przyczyny, uraz lub śmierć pracownika oraz związek z pracą). Wypadkiem przy pracy będzie także zdarzenie, które nastąpiło w trakcie przemieszczania się pracownika z zakładu pracy, w którym pracownik świadczył część swoich obowiązków do domu lub telecentrum, w celu świadczenia tam pracy w formie telepracy. W odniesieniu do telepracy domowej wypadek w drodze do pracy lub z pracy nie jest co do zasady możliwy, gdyż nie mamy to do czynienia z drogą do lub z pracy. Wyjątkiem jest telepraca przemienna. W związku z tym,

zdarzenie, które nastąpiło w trakcie przemieszczania się przez pracownika pomiędzy zakładem pracy a miejscem zamieszkania należy zakwalifikować jako wypadek w drodze do pracy lub z pracy. *De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie do kodeksu pracy jednoznacznego przepisu wskazującego, jakie obowiązki ciąży na pracodawcy w związku z wystąpieniem wypadku przy pracy.

Świadczenie pracy w formie telepracy co do zasady nie wyłącza kierownictwa pracodawcy. Zakresem uprawnień kierowniczych pracodawcy nie jest jedynie objęcie powierzenie pracownikowi wykonywania obowiązków w formie telepracy. Kontrola wykonywania pracy może być związana z koniecznością potwierdzenia obecności w pracy, prowadzeniem ewidencji czasu pracy, weryfikacją, czy pracownik świadczy pracę osobiście oraz czy ma miejsce praca w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również mieć na celu nadzór nad realizacją przez pracownika jego obowiązków. Z przepisów kodeksu pracy wynika, że kontrola wykonywania pracy w domu telepracownika powinna być czynnością podejmowaną przez pracodawcę wyjątkowo. Należy jej dokonywać w miarę możliwości za pomocą środków komunikowania się na odległość. Pracodawca obowiązany jest uzyskać zgodę telepracownika na każdorazową kontrolę w jego domu. Środki kontroli na odległość muszą spełniać wymagania, które wynikają z przepisów prawa, w szczególności z ustawy o ochronie danych osobowych. Powinny być one zainstalowane wyłącznie w pomieszczeniach, w których telepracownik wykonuje pracę. Nie jest natomiast dopuszczalne umieszczanie takich urządzeń w innych częściach mieszkania np. w przedpokoju, kuchni, łazience czy sypialni. Prawo do kontroli przysługuje pracodawcy, osobom upoważnionym przez pracodawcę oraz inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy.

Telepracownikom przysługują takie same prawa zbiorowe co pracownikom świadczącym pracę na terenie zakładu pracy, a w szczególności pełni czynne i bierne prawo wyborcze do organów załogi i przedstawicielstw pracowniczych oraz prawa wynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przepisy polskiego prawa pracy nie ograniczają prawa osób świadczących pracę w formie telepracy do udziału w strajku oraz innych form akcji protestacyjnych.

Zakończenie

Prawna regulacja telepracy w Polsce co do zasady jest zgodna z założeniami polityki *flexicurity*, tj. z jednej strony gwarantuje telepracownikom odpowiedni poziom bezpieczeństwa, a z drugiej zapewnia elastyczność wprowadzania i stosowania tej formy organizacji pracy. Podstawową zaletą przepisów działu II rozdziału II b kodeksu pracy pt. „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy” jest kompleksowe uregulowanie telepracy. Przepisy te dają pracodawcy, związkom zawodowym i przedstawicielom pracowników szczegółowe wytyczne dotyczące stosowania tej

formy zatrudnienia. Jednocześnie, pozwalają one partnerom społecznym na uregulowanie warunków stosowania telepracy w autonomicznych źródłach prawa pracy (tj. w porozumieniu lub regulaminie w sprawie telepracy). Stworzenie takiej możliwości zasługuje na aprobatę, gdyż zapewnia elastyczność i daje szansę wypracowania zasad stosowania telepracy dostosowanych do konkretnych sytuacji oraz potrzeb pracodawcy i pracowników. Kodeksowa regulacja telepracy ma istotne znaczenie również z punktu widzenia pracowników. Przede wszystkim przepisy działu II rozdziału II b kodeksu pracy umożliwiają świadczenie pracy w formie telepracy. Ponadto, zawierają zakaz dyskryminacji telepracowników oraz gwarantują ochronę ich prywatności w wypadku, gdy praca świadczona jest w domu.

Pomimo wskazanych powyżej zalet prawnej regulacji telepracy w Polsce, ma ona pewne mankamenty. W pierwszej kolejności polegają one na wprowadzeniu do kodeksu pracy niejasnego pojęcia warunków stosowania telepracy oraz nałożeniu na pracodawców obowiązku zawarcia porozumienia lub regulaminu w sprawie telepracy niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników. Ponadto, definicja telepracy jest zbyt skomplikowana i rozbudowana. Słabością prawnej definicji telepracy jest odesłanie do pozakodeksowej definicji środków komunikacji elektronicznej. Przyjęte przez polskiego ustawodawcę rozwiązanie polegające na odesłaniu do pozakodeksowej definicji środków komunikacji elektronicznej jest mało czytelne. Należy bowiem wskazać, że ustalenie, za pomocą jakich środków powinien komunikować się telepracownik z pracodawcą wymaga sięgnięcia do przepisów kilku ustaw, które posługują się skomplikowanymi pojęciami (środki komunikacji elektronicznej, system teleinformatyczny, telekomunikacyjne urządzenie końcowe, sieć telekomunikacyjna). Takie rozwiązanie jest niepraktyczne zwłaszcza, że w art. 67⁵ § 2 k.p., ustawodawca dopuszcza możliwość przesyłania wyników pracy za pośrednictwem również innych środków.

Omówione powyżej mankamenty prawnej regulacji telepracy w Polsce sprawiają, że stosowanie omawianej formy zatrudnienia w praktyce może okazać się utrudnione. Nie wszystkie wady prawnej regulacji telepracy mogą być usunięte w drodze wykładni. Stąd też wskazana jest interwencja ustawodawcy w celu usunięcia wskazanych wyżej słabości regulacji telepracy w Polsce.